

Zwischen Überbelastung und Selbstfürsorge

Die Förderung der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz sollte nicht länger ein Tabuthema sein, sondern fest in die Unternehmenskultur integriert werden.

Text von **Nadja Riahi**
Fotos **Unsplash**

Montag, 6:30 Uhr. Der Wecker läutet. Clara* wird aus dem Schlaf gerissen, bekommt Panik und will sich nur mehr die Decke über den Kopf ziehen und weiterschlafen. Sie ist überarbeitet, ihre Kollegin hat gekündigt und die Stelle wurde nicht nachbesetzt. Die Aufgaben häufen sich an, es ist unmöglich, alles in ihren 30 Stunden zu erledigen. Clara macht Überstunden, aber Wertschätzung gibt es dafür keine. Bauchschmerzen und Herzrasen sind ihre ständigen Begleiter, wenn sie nur an die Arbeit denkt.



Claras Situation ist beispielhaft für ein Thema, das immer wichtiger wird: die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Psychische Belastungen beeinflussen sowohl die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen als auch die Effizienz und Produktivität von Unternehmen. Das sollte für Unternehmen ein Anreiz sein, sich um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen zu kümmern. Die Vorhaben sind oft groß, doch die Realität sieht anders aus.

Vielfältige Belastungsfaktoren

Zu den häufigsten Gesundheitsrisiken zählen laut Statistik Austria (2020: 38,3 %) Zeitdruck und Arbeitsüberbelastung. Danach folgen die Gründe Umgang mit schwierigen Kund*innen, Patient*innen, Schüler*innen (34,4 %) und schlechte Kommunikation oder Zusammenarbeit (12,6 %). Psychische Belastungsfaktoren betreffen dabei vor allem Branchen, in denen personenbezogene Dienstleistungen erbracht werden. Auch das Ausmaß der Betroffenheit von psychischen Belastungen unterscheidet sich je nach Bildungsstufe – Personen mit Hochschulabschluss berichteten am häufigsten von psychischer Belastung (2020: 63,1 %). Die Arbeiterkammer schreibt in einem Ratgeber vom November 2022, dass sich die Krankenstandstage aufgrund psychischer Krankheiten und Verhaltensstörungen seit Mitte der 1990er-Jahre vervierfacht haben.

Ein paar weitere Beispiele für psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind etwa: ungünstige Arbeitsbedingungen, mangelnde Kontrolle, unerklärliche Erwartungen, keine Anerkennung, Konflikte oder Mobbing, Arbeitsplatzunsicherheit und unzufriedenstellende Entlohnung. Eine fehlende Work-Life-Balance beeinflusst das psychische Wohlbefinden ebenfalls maßgeblich. Wer ständig erreichbar sein muss und erst um 21 Uhr nach Hause kommt, dem fehlen nicht nur wertvolle Erholungszeiten, sondern auch Zeit mit Familie und Freund*innen.

Wie kann es so weit kommen, dass Arbeitnehmer*innen ihre psychische Gesundheit aufgrund ihrer Arbeit gefährden? Die Gründe für Überbelastung und Druck sind vielseitig, oft fehlt jedoch eine offene Unternehmenskultur, in der die Anliegen und Sorgen

*Namen von der Redaktion geändert.

von Mitarbeiter*innen besprochen werden können. Viele Führungskräfte agieren nach wie vor nach dem Prinzip „mehr ist besser“, schließlich soll ein stetiges Wachstum vorangetrieben werden. Dazu kommt, dass das Thema psychische Gesundheit in der Gesellschaft immer noch mit einem Stigma behaftet ist. In der Arbeitswelt, in der wir zumeist nach Leistung beurteilt werden, kann es für Menschen unangenehm sein, mit dem Arbeitgeber eine vermeintliche „Schwäche“ zu be-

sprechen. Außerhalb der Arbeit darüber zu sprechen, stellt für viele Arbeitnehmer*innen eine Herausforderung dar, schließlich möchte man den Arbeitgeber nicht „schlechtreden“.

Falsche Beteiligung und Kompromisse

Sandra erzählt hier ihre Geschichte. Sandra heißt nicht wirklich Sandra, aber sie möchte anonym bleiben, zu groß ist die Angst davor, erkannt zu werden. „In meinem letzten Job musste ich nur noch arbeiten, durfte keinen Urlaub nehmen und bekam ständig Zusatzaufgaben“, sagt sie. Mit Beginn der Pandemie brach der Ausgleich zum Job weg und die Arbeit stand im Zentrum. Nach und nach zeigten sich bei Sandra die ersten körperlichen Symptome: Verspannungen, schlaflose Nächte und Panikattacken. Es wurde immer schlimmer: Die Panik blieb und dauerte über Wochen an. Sandra ging in Krankenstand.

Die Symptome blieben und Sandra holte sich Hilfe von einer Psychotherapeutin und einem Arzt, der ihr Antidepressiva verschrieb. Sie kündigte und bekam

einen neuen Job. „Ich versuchte dort gleich zu Beginn klarzumachen, dass ich Pausen brauche und kaum Überstunden leisten kann“, erzählt Sandra. Doch es änderte sich nichts, die Überstunden blieben und die Schlafstörungen kamen wieder. „Ich war nur noch erschöpft und fragte meinen Arbeitgeber nach einer Stundenreduzierung“, sagt sie. Das Experiment „35 Stunden“ begann. „Wir wussten alle nicht, was das bedeuten würde, aber für mich ist klar: Es gibt kein Zurück mehr“, weiß sie heute. Auch der Arbeitgeber bemerkte, dass die Leistung von Sandra gleichblieb und sich sogar verbesserte. „Ich fühle mich viel erholter und gesünder“, meint Sandra abschließend. Ihr Fazit: „Arbeitgeber müssen auf Arbeitnehmer*innen hören und Experimente wagen. Nur so kommt

man voran.“ Sandras Beispiel zeigt, dass es sich lohnt, einen Schlusstrich zu ziehen und etwas Neues zu wagen. Die offene Kommunikation mit dem Arbeitgeber führte zu einer Win-win-Situation.

In manchen Fällen kann diese Offenheit gegenüber dem Arbeitgeber aber auch nichts bewirken. Ivana* erzählt von massivem Micromanagement und dem Streuen von Unmut innerhalb der Teams. Home-Office werde nicht gewünscht, denn eine Kontrolle der Mitarbeiter*innen sei so unmöglich. Die Antwort des Arbeitgebers auf die Unzufriedenheit? „Umfragen, Meetings und Seminare, die eigentlich nichts bringen, aber den Anschein erwecken sollen, dass etwas getan wird“, sagt Ivana.

Im Sinne von allen

Es gibt so einiges, das Unternehmen tun können, um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen zu fördern. Melanie* hat in der IT-Branche gearbeitet und nennt ein paar Beispiele: „Mein letzter Arbeitgeber war sehr bemüht um die mentale und körperliche Gesundheit. Wir durften einmal im Jahr einen Monat lang weniger arbeiten und haben trotzdem volles Gehalt bekommen. Außerdem haben wir Coaching-, Massage- und Beratungseinheiten bekommen.“

Arbeitgeber*innen sind verantwortlich für das Abwenden von Gefahren bzw. Minderung von Risikofaktoren für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Man kann jedoch in bestimmtem Ausmaß auch selbst etwas für das psychische Wohlbefinden tun. Denn sich bei der Arbeit möglichst wohlfühlen, das sollte langfristig das Ziel sein. Schließlich verbringen wir einen gro-

ßen Teil unseres Lebens mit Erwerbsarbeit. Um dich und deine mentale Gesundheit optimal zu unterstützen, kannst du dir etwa die Arbeit gut einteilen, Grenzen setzen, Pausen in Anspruch nehmen, dich mit deinen Kolleg*innen austauschen und auf eine gesunde Work-Life-Balance achten. Wenn du das Gefühl hast, dass dich deine Arbeit psychisch belastet, dann suche dir möglichst früh Hilfe.



Bettina Hauser, Leiterin Human Resources, HOFER KG

Wie gehen Sie im Unternehmen mit dem Thema mentale Gesundheit um?

Mentale Gesundheit hat bei HOFER einen zentralen Stellenwert und fließt in die Konzeption von verschiedenen Maßnahmen und „HOFER AKADEMIE“-Trainings ein. Unsere Führungskräfte profitieren von einer Toolbox, die u. a. den sensiblen Umgang mit psychischen Belastungen schult.

Welche Maßnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit der Mitarbeiter*innen gibt es?

Wir bieten eine Vielzahl an Trainings und After-Work-Kursen wie z. B. Yoga an, die die mentale Gesundheit unterstützen sollen. Zudem stehen eine kostenfreie psychosoziale Beratung und der HOFER Vertrauensanwalt zur Verfügung. Alle wichtigen Inhalte des betrieblichen Gesundheitsmanagements können jederzeit über die Mitarbeiter-App eingesehen werden.

ENTGELTLICHE ANZEIGE

Eine fehlende Work-Life-Balance beeinflusst das psychische Wohlbefinden ebenfalls maßgeblich.

